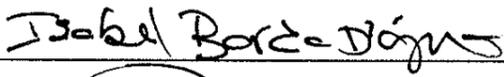


OBJETIVOS

Ata nº1 - Fixação dos métodos de seleção, da sua ponderação e da grelha de classificação final no âmbito do Procedimento Concursal Comum para Contratação por tempo indeterminado de 1 (um) Técnico Superior na área de História de Arte

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Presidente: Hugo Alexandre Nunes Guerreiro	
1º Vogal efetivo: Isabel Cristina Carriço Borda de Água	
2ª Vogal efetiva: Ana Rita Guerra Gago Lopes	

LOCAL:	Paços do Município de Estremoz		
DATA:	30-06-2025	HORA:	10:30

TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Ao trigésimo dia do mês de junho do ano dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Estremoz, pelas 10:30 horas, reuniram, Hugo Alexandre Nunes Guerreiro, Chefe da Divisão de Cultura, Desporto e Juventude, do Município de Estremoz; Isabel Cristina Carriço Borda de Água, Técnica Superior do mapa de pessoal do Município de Estremoz e Ana Rita Guerra Gago Lopes, Técnica Superior do mapa de pessoal do Município de Estremoz, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho nº 177/2025, de 24 de junho:-----

A reunião teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos:

- Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;

Métodos de Seleção

Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)** como métodos de seleção obrigatórios.-----

Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** como métodos obrigatórios, desde que estes não sejam afastados pelos candidatos por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios PC e AP.

Avaliação Curricular (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas – HA

Formação Profissional - FP

Experiência Profissional - EP

Avaliação de Desempenho – AD

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (10\% HA) + (30\% FP) + (40\% EP) + (20\% AD)$$

Em que:

- **Habilitações Académicas (HA):** Será ponderada a habilitação académica de base na área até ao limite de 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Habilitações Académicas	Valoração
Licenciatura	18 valores
Mestrado	19 valores
Doutoramento	20 Valores

- **Formação Profissional (FP):** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas	15 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas	17 valores
Pós- graduação e/ou MBA na área ou mais de 100 horas de formação	20 valores

- Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, **especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:**

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Até 1 ano de experiência profissional	12 valores
Experiência > a 1 ano e até 5 anos	14 valores
Experiência > a 5 anos e até 8 anos	16 valores
Experiência > a 8 anos e até 10 anos	18 valores
Experiência > a 10 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

- Avaliação de desempenho (AD) – na qual se considera a média das últimas duas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será valorada da seguinte forma:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Desempenho Inadequado	9 valores
Desempenho Adequado/Regular	14 valores
Desempenho Bom	16 valores
Desempenho Relevante/Muito Bom	20 valores

Para os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho relativa ao período a considerar por motivo que não lhe é imputável, a classificação a atribuir neste parâmetro será de 10 valores. -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

A entrevista de avaliação de competências é avaliada por apreciação qualitativa através da identificação da presença de competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados. -----

É atribuída uma ponderação de 0 ou 1 de acordo com os seguintes critérios: -----

- Manifesta (foi evidenciado o comportamento ancorado à competência)-----
- Não manifesta (não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência)-----

A determinação do nível classificativo qualitativo das competências define-se de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala de 0 a 3 como está representado no seguinte quadro:

Pontuação comportamentos presentes	Apreciação da competência
0	Insuficiente
1	Reduzido
2	Bom
3	Elevado

A apreciação Quantitativa é expressa pela classificação de 4 competências essenciais do perfil e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas, segundo o nº1 e nº5 do artigo 21º da portaria 233/2022 de 9 de setembro.-----

As competências e os comportamentos a avaliar são os seguintes:

Competências	Registo Informação (Comportamentos)
<p>Orientação para o Serviço Público:</p> <p>Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu empenho e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.</p>	<p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade; • Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros; • Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
<p>Orientação para a Colaboração:</p> <p>Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores. Contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.</p>	<p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho; • Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas; • Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
<p>Comunicação:</p> <p>Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e</p>	<p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos;

<p>corretamente interpretada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transmite, eficazmente mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; • Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao <i>feedback</i> dados pelos interlocutores.
<p>Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.</p>	<p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando previamente o ambiente de trabalho; • Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros; • Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.

Ordenação final: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final, consoante os casos:

$$OF = 40 \% AC + 60 \% EAC$$

Sendo:

OF - Ordenação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Prova de Conhecimentos (PC):

Visa analisar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será escrita, de realização individual numa só fase, de natureza teórica, com consulta em suporte de papel não anotado, tendo a duração de 60 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. -----

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos. -----

A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizado que versará a prova de conhecimentos.-----

Apresenta-se em seguida a legislação: -----

- Código do Procedimento Administrativo – DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua versão atualizada -----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; -----

--- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; -----

--- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual; -----

- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Estremoz - Regulamento n.º 453/2025, publicado no Diário da República. 2ª Série, N.º 66, de 03 de abril de 2025, retificado pela Declaração de Retificação n.º 486/2025/2, publicada no Diário da República. 2ª Série, N.º 94, de 16 de maio de 2025 -----

- Convenção para a Salvaguarda do PCI da Unesco (Paris), de 17 de Outubro de 2003;

- Lei de bases do Património Cultural, Lei nº107/2001, de 08 de Setembro;

- Lei quadro dos museus portugueses, Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto;

- Convenção para a Salvaguarda do PCI da Unesco (Paris), de 17 de Outubro de 2003, ratificada em Diário da República n.º 60, de 26/03/2008 (Resolução da Assembleia da República n.º 12/2008)

Avaliação Psicológica (AP):

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido e resultado final obtido. -----

A avaliação psicológica será valorada através das menções Apto e Não Apto. -----

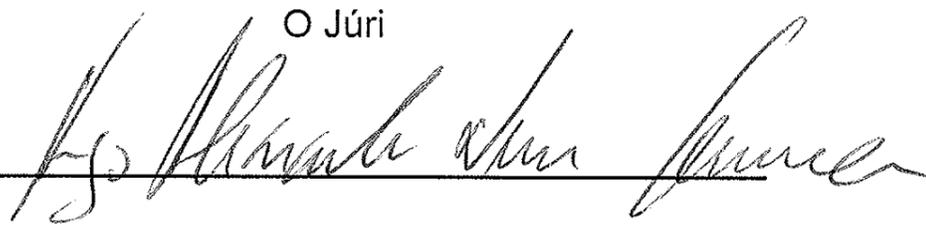
Ordenação final: A ordenação será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da seguinte fórmula:

$$OF = 100\% PC + AP \text{ (Apto/Não Apto)}$$

Serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham nos métodos de seleção uma avaliação final inferior a 9,5 valores ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção. -----

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, da qual para constar, se lavrou a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri. -----

O Júri



Isabel Borda Gaspar



ANEXOS

Modelo I
Ficha de Avaliação Curricular

Nome do candidato: _____

1. Habilitações Académicas (HA)
Habilitações Académicas (HA): _____ Classificação _____ valores
2. Formação Profissional (FP)
Formação Profissional (FP) _____ Classificação _____ valores
3. Experiência Profissional (EP)
Experiência Profissional (EP) _____ Classificação _____ valores
4. Avaliação de Desempenho (AD)
Avaliação de Desempenho (AD) _____ Classificação _____ valores
Classificação Total
AC = (10% HA) + (30% FP) + (40% EP) + (20% AD)
AC= _____ = _____ valores

----- O Presidente,

----- O 1º Vogal Efetivo,

----- A 2ª Vogal Efetiva,

Isabel Borda da Água
RG...

Modelo II

Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

Contratação: Tempo Indeterminado, 1 posto de trabalho, Técnico Superior (área de História de Arte)

Nome Candidato:

Entrevista de Avaliação de Competências

No quadro seguinte apenas é admissível a introdução dos valores 0 (zero) ou 1 (um)

Competência	Comportamentos				Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa
	0	1	2	3		
1- ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO						
2 – ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO						
3- COMUNICAÇÃO						
4- INTELIGÊNCIA EMOCIONAL						

Apreciação Qualitativa

Pontuação Comportamentos Presentes	Apreciação Quantitativa	Apreciação qualitativa da Competência
0	0	Insuficiente
1	1,66	Reduzido
2	3,33	Bom
3	5	Elevado

Registo de Informação/Classificação

Competências	Registo Informação (Comportamentos)
<p>Orientação para o Serviço Público:</p> <p>Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu empenho e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.</p>	<p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade; • Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros; • Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
<p>Orientação para a Colaboração:</p> <p>Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores. Contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de</p>	<p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho; • Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui

DSG

<p>bem-estar para alcançar objetivos comuns.</p>	<p>para que as equipas se sintam valorizadas;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
<p>Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.</p>	<p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; • Transmite, eficazmente mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; • Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao <i>feedback</i> dados pelos interlocutores.
<p>Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.</p>	<p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando previamente o ambiente de trabalho; • Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros; • Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.

Obs:

----- O Presidente, *[assinatura]*
 ----- A 1ª Vogal Efetiva, *Isabel Borda D'Agua*
 ----- A 2ª Vogal Efetiva, *[assinatura]* ..

Modelo III
Ficha de Apuramento da Classificação Final

Procedimento Concursal: Tempo Indeterminado, 1 posto de trabalho, Técnico Superior (área de História de Arte)

Nome do candidato: _____

- Avaliação Curricular (AC) -----

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

Classificação final obtida pelo candidato

VF = 40% AC + 60% EAC -----

----- O Presidente, 
----- A 1ª Vogal Efetiva, *Isabel Bordalo*
----- A 2ª Vogal Efetiva, *RG*

Modelo IV

Ficha de Apuramento da Classificação Final

Procedimento Concursal: Tempo Indeterminado, 1 posto de trabalho, Técnico Superior (área de História de Arte)

Nome do candidato: _____

- Prova Conhecimentos (PC) -----

- Avaliação Psicológica (AP) -----

Classificação final obtida pelo candidato

VF = 100% PC + AP -----

----- O Presidente,

----- A 1ª Vogal Efetiva,

----- A 2ª Vogal Efetiva


Isabel Borda D'Aguiar

DG

